

導入、活用、定着へ。
わが社の
papa
**男性育休
実態レポート**

株式会社 ビー・プロ

【住所】仙台市若林区六丁の目西町4番1号
【業種】製造業
【従業員数】117名(男性：88名、女性：29名)



REPORT

【育休を、組織や社員が成長するきっかけに。
育児も仕事も大切にできる職場へ。】

目標

- 男性の育児休業・産後パパ育休取得率50%以上、取得平均日数2週間以上
- 女性の育児休業取得率100%

企業の課題

- ①ロールモデルがなく、男性が育休を取得しにくい
- ②男性育休取得に対する理解・関心が低い
- ③男性育休取得促進のための支援制度が不十分

取組と結果

初めての育休取得に向けたサポート

取得対象者とその上司に、育休制度の内容やフローを説明。また、上司としてのサポートの要点を共有。

モデルケースをつくることのできた

初めて長期間の男性育休取得につながった。

全社員を巻き込んだ雰囲気づくり

育休を「自分ごと」にするために男性育休の意義や概要、周囲の理解・協力の大切さについて、全社員へ説明。

育休を応援する意識が醸成された・スキル&チームワークがUPした

- 上司や同僚を含め、会社全体で育休を応援する意識を育むことができた。
- 欠員を補う中で業務の属人化が見直され、社員それぞれの対応領域が広がり、スキルアップやチーム力の向上につながった。

支え合いを後押しする福利厚生の充実

育休取得者を支える社員へ、独自の「フォロー手当」を新設。

「支える側」へのメリットが創出できた

育休を「支える側」にも配慮したことで制度や育児への理解が進み、育休を前向きに後押しできた。

経営者から

代表取締役
松田 泰成さん



育休をきっかけに、社員が「働き続けられる」職場に。

中小企業にとって「働きやすい職場づくり」は、人材確保・定着に不可欠です。男性育休は前例がありませんでしたが、共働き家庭の増加や社会の流れを受けて、会社として取り組むべきだと判断しました。

業務体制の補完や周囲の理解など懸念がありましたが、社労士の方のサポートにより「送り出す環境」を整えたことで、スムーズな育休取得を実現できました。今後も、若い社員や当事者の声を聞き、働き続けたいと思える職場づくりを進めていきます。

INTERVIEW

上司から

課長
安田 雄樹さん



スムーズな引継ぎ・サポートは事前の準備が重要。

長期の休業ということで不安な部分はありませんでしたが、他の社員からネガティブな声もなく、「仕事のことは気にせず」と送り出すことができました。

抜けた穴をどう埋めるかが課題でしたが、日頃から各人が幅広い業務へ対応できるようにしてきたことや新人の配属も重なり、大きな問題もなく対応できました。会社がフォロー手当を導入し、育休を「支える」社員も評価される仕組みを作ったことで、より協力しやすい環境が整ったと感じています。

育休取得の話聞いた時は「5か月」という期間に不安がありました。しかし、会社として“男性育休を応援しよう”という意識が生まれ、周りのメンバーが協力して業務を回すことで、チームの結束や自信につながりました。

取得者本人からも、感謝の言葉をもらい嬉しく感じましたし、「みんなで子育てを支えている」という気持ちになりました。また、他社からも「いい会社だね」と評価され、誇らしさを感じる事ができました。

チームで支える、チームが成長する育休へ。

上司から

部長
高橋 幹規さん



初産の妻を支えたいという想いから、育休を取得しました。当初は周囲への負担が不安でしたが、会社からの丁寧な説明とフォローのおかげで、安心して取得できました。今しか見られない子どもの成長を家族で分かち合えたことに感謝しています。

育児で培った、優先順位を考えて集中する意識や判断力は、復職後も生かせると確信しています。今後は効率的な働き方を実践しながら、経験を生かして、後輩の育休取得を支える存在になりたいです。

家族と大切な時間を共有できたことに感謝。

育休取得中!

製造部 製造一課
中川 佳之さん
育休取得期間：5か月



男性育休のミカタ



社会保険労務士けやき事務所
社会保険労務士
本間 雄二さん

社長が率先して男性育休の推進を打ち出し、その方針のもと、上司や同僚、他部署の方々が協力しながら、育休を取得しやすい環境づくりを進めています。男性社員が前向きに育休を取得できるよう個別面談で丁寧に対応するとともに、業務を代替する社員への新たな手当も創設するなど、実効性のあるフォロー体制が整えられています。会社全体で子育て中の社員を応援する取組は、人材の確保や定着にもつながっていくと思います。